



BancaImi

Incontro annuale - Periodo 2011

Lo scorso aprile si è tenuto tra le scriventi OO.SS e la Delegazione Aziendale di Banca IMI l'incontro annuale di cui vi diamo sintesi. I dati che ci sono stati presentati fanno riferimento al Personale in servizio al 31.12.2011 presso Sede Milano, nessun dato sull'anno 2010 è stato consegnato.

PERSONALE IN SERVIZIO

ORGANICO: A fine 2011 l'organico di Banca IMI (esclusi gli 87 dirigenti - dato rilevabile dal Bilancio aziendale) ammontava a 598 lavoratori, ripartiti nel seguente modo:

per genere: Maschi 396 pari al **66%**, Femmine 202 pari al **34%**.

per inquadramento:

- Quadri direttivi (QD): **439** pari al **73%** dei dipendenti (esclusi i dirigenti) di cui 319 (72%) maschi e 120 (38%) femmine.
- Aree Professionali (AP): **159** pari al **27%** dei dipendenti (esclusi i dirigenti) divisi quasi in ugual numero fra maschi e femmine.

Per tipologia di contratto:

- Tempo indeterminato: 592 pari al **99%**.
- Tempo determinato: 3 pari allo 0.5%.
- Contratto d'inserimento: 3 pari allo 0.5%.

DISTACCHI: 13 distaccati all'esterno della società (distacchi attivi) e 3 distacchi passivi (da altre società allocati presso Banca IMI S.p.A).

ENTRATE-USCITE

Per quanto concerne le entrate/uscite del 2011, vi sono state **62 entrate** (di cui 50 a tempo indeterminato, 6 con altro tipo di contratto e 6 movimenti infragruppo) e **46 uscite** (di cui 18 dimissioni e 28 movimenti infragruppo).

Prestazioni lavorative

PART-TIME

L'azienda ha dichiarato che tutte le richieste (100%) di part-time del 2011 sono state accettate, però **risultano esserci casi precedenti in cui la situazione non è stata ancora risolta**.

In Banca IMI vi sono **25 part-time pari al 4% del totale** dei dipendenti (escluso i dirigenti), ripartiti nel seguente modo:

Per genere: Maschi 0; Femmine 25.

Per inquadramento: QD: 15 (60%); AP: 10 (40%).

Per tipologia di orario: Part-Time orizzontale: 25 (100%); Part-Time verticale: 0; Part-Time misto: 0.

FERIE ED EX FESTIVITA'

A fine 2011 risultavano:

- Ferie residue: 6.426 giorni per 540 colleghi (**circa 12 giorni a testa**)
- Ex festività residue: 606 giorni per 239 colleghi (**circa 2,5 giorni a testa**)

STRAORDINARI

Il numero totale di ore lavorate in regime di prestazione straordinaria è stato pari a 36.752 ore con **una media di 19 ore mensili** per ognuna delle 159 aree professionali .

Performer 2011

Sono stati riportati i dati riguardanti il sistema valutativo di Performer 2011 (valutazioni sulle prestazioni del 2010). Il totale dei valutati ammonta a 494 lavoratori essendo 104 dipendenti non eleggibili avendo prestato servizio per meno di sei mesi. Le valutazioni hanno avuto la seguente distribuzione:

	Inadeguato	%	Parz. Adeg.	%	Adeguito	%	Più che adeg.	%	Elevato	%	Eccellente	%	Tot
AP	0	-	2	1,8	32	28,3	59	52,2	14	12,4	6	5,3	113
QD	0	-	2	0,5	52	13,6	213	55,9	85	22,3	29	7,6	381
TOT	0	-	4	1,0	84	17,0	272	55,0	99	20,0	35	7,0	494

Avanzamenti di carriera

Nel 2011, sono stati concessi **57 avanzamenti** ovvero il **9.7% dei dipendenti** (escluso i dirigenti). La ripartizione degli avanzamenti di carriera è così composta:

per genere: Maschi 34 (60%) Femmine 23 (40%)

per inquadramento: QD 24 (42%); AP 33 (58%)

per fasce d'età:

Fasce d'età	Avanzamenti	% su tot dipendenti	% su fascia d'età
26-30	22	3.6%	20.6%
31-35	22	3.6%	19.6%
36-40	9	1.5%	7.0%
41-45	2	0.3%	1.8%
46-50	2	0.3%	2.2%
51-59	0	0	0

In particolare:

QUADRI DIRETTIVI

per fasce d'età: 26-30: 3; 31-35: 11; 36-40: 7; 41-45: 2; 46-50: 1; 51-59: 0.

Per genere: Maschi 17 il 70% dei QD promossi e femmine 7 il restante 30%.

AREE PROFESSIONALI

per fasce d'età: 26-30: 19; 31-35: 11; 36-40: 2; 41-45: 0; 46-50: 1; 51-59: 0.

Per genere: Maschi 11 il 51% delle AP promosse e femmine 16 il restante 49%.

Abbiamo rilevato come del circa 9,7% degli avanzamenti di carriera, verificatosi nel 2011 all'interno della banca, solo 4 riguardano i più di 200 lavoratori nelle fasce d'età oltre i 40 anni.

Questo aspetto è parzialmente spiegabile col fatto che i lavoratori di quelle fasce d'età occupano livelli già alti d'inquadramento. Nel corso del 2010 vi è stata **una promozione da QD a grado dirigenziale**.

Formazione

Per 640 colleghi coinvolti (**+11%** sul 2010) sono state erogate **21.624** ore di formazione di cui 14.971 (69%) ore per i QD (in media 34 ore a testa) e 6.653 (31%) per le AP (quasi 42 ore a testa).

La tipologia di formazione è stata:

- Manageriale: 6.281 ore
- Normativa: 4.649 ore
- Specialistica: 187 ore
- Linguistica: 2.868 ore
- Tecnica: 7.639 ore
- Sicurezza sul lavoro: 309 giorni

L'azienda si è espressa sul Progetto Weison che ha coinvolto 184 colleghi per due giorni, assorbendo in termini di ore circa l'8% della formazione erogata. **Come OO.SS. abbiamo evidenziato perplessità nell'individuare in questo 'progetto' un obiettivo didattico specifico.** L'Azienda ha considerato in ogni modo tale iniziativa assimilabile alla formazione e ha anzi auspicato un sempre maggior interesse e coinvolgimento dei colleghi in tale iniziativa.

Abbiamo espresso apprezzamento per lo sforzo formativo sulle tematiche relative alla sicurezza auspicando una sempre maggior attenzione futura sulla formazione sulla sicurezza.

PROSPETTIVE STRATEGICHE

Unico dato significativo fornito dall'azienda riguarda il passaggio infragruppo di alcune strutture da BIIS a BancaIMI. L'argomento è in corso di definizione sui tavoli di lavoro delle parti competenti, secondo il protocollo stabilito dalle OO.SS. e la Capogruppo. Comunque a breve è previsto l'ingresso ulteriore di circa 30-35 colleghi e relative lavorazioni. In un primo momento si tratterà di distacchi ed in seguito verranno perfezionate i passaggi dei contratti.

Alla luce dei dati illustrati le RR.SS.AA. hanno effettuato le seguenti ulteriori considerazioni:

- 1 Dai dati consegnati si nota **la forte penalizzazione subita dal genere femminile** e si evidenzia non positivamente l'assenza completa di avanzamenti di grado per la fascia di età superiore ai 50 anni; si richiede quindi all'azienda una particolare attenzione all'argomento;
- 2 Sensibilizzare i livelli di responsabilità in Banca IMI nella gestione del Personale, esigendo momenti di verifica e confronto al di fuori del solo momento della valutazione, peraltro svolta non sempre come la procedura PERFORMER richiede. Ricordiamo di valutare la qualità della prestazione professionale e non solo la quantità di lavoro svolto e/o la presenza in ufficio in extra orario.

Rappresentanze Sindacali Aziendali di BancaIMI

DIRCREDITO – FIBA - UILCA